



Foto: Strahrdreker

Geld oder private Lebensqualität?

Was Studierende von ihrem späteren Job erwarten

■ Von Dagmar Krebs und Martin Berger

In Zeiten, da ein Universitätsabschluß nicht mehr per se die Garantie für den Start in eine erfolgreiche Berufskarriere bietet, stellt sich die Frage nach der Motivation der Studierenden. Wenn das Studium keine der Ausbildung angemessene berufliche Zukunft eröffnet, welche Erwartungen haben Studierende dann an ihre spätere Berufstätigkeit? Oder ist der „Beruf“ eher ein Job, der soziale Bedürfnisse befriedigen soll? Am Ende ist gar nicht der Job selbst Anreiz der späteren Berufstätigkeit, sondern es sind externe Kriterien, wie zum Beispiel die Erwartung von viel Zeit für die Familie, die bei der Orientierung auf eine berufliche Tätigkeit eine Rolle spielt. Geht es den Studierenden darum, Karriere zu machen oder ist es ihnen wichtiger, überhaupt einen Job zu haben, wobei Karriereüberlegungen nachgeordnet sind? Gibt es in diesen Orientierungen Unterschiede zwischen den Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen?

In einer Befragung von Studierenden der Universität Gießen wurde deren Motivation ermittelt. Sie wird hier unter verschiedenen Aspekten betrachtet: job-unabhängige Leistungs- und Machtmotivation sowie Jobmotivation und Jobbeschreibung. Jobmotivation beschreibt den „pay off“, den Studierende von einem zukünftigen Job erwarten; Jobbeschreibung bezieht sich auf die Präferenzen der Studierenden für bestimmte Merkmale der beruflichen Tätigkeit, die den Studierenden an einem zukünftigen Job wichtig sind.

Die Anreize, die ein Job zu bieten hat, lassen sich unterteilen in „Karriere und Geldverdienen“, „Flexibilität und Freizeit“ sowie „soziale Motivation“.

Die „Karriere“motivierten erwarten vom Job primär eine Karriere und Geld; allerdings wissen

sie auch, daß sie mobil sein müssen, um einen Job zu bekommen, und daß sie in die Karriere viel Zeit investieren müssen. Trotzdem werden diese Dinge positiv gesehen. Karrieremotivation umfaßt also nicht nur Erwartungen im Sinne einer Anspruchshaltung, sondern ebenso die Bereitschaft, für die Karriere Opfer an Mobilität und Zeitaufwand zu bringen.

Bei dem „Flexibilität/Freizeit“-Aspekt herrscht die Erwartung vor, daß der Job ein hohes Ausmaß an persönlicher Flexibilität bietet und viel Zeit für die Familie läßt. Es ist nicht auszuschließen, daß Flexibilität im Job als Instrument zur Bewältigung familiärer Organisationsaufgaben gesehen wird. Wer so motiviert ist, will nicht viel in den Job investieren, sondern bringt eher eine Anspruchshaltung mit. Karrieregesichtspunkte spielen jedenfalls

keine Rolle. Freizeit- und Karrieremotivation schließen einander nicht aus, haben aber in der Praxis nur wenig miteinander zu tun, was sich darin zeigt, daß sie kaum korrelieren. Die „soziale Motivation“ bezieht sich auf das Bedürfnis, anderen in Ausübung der beruflichen Tätigkeit helfen zu können.

Freizeit oder Karriere?

Wir haben die Studierenden in Gruppen mit „hoher“ „mittlerer“ und „geringer“ Motivation in Bezug auf Freizeit oder Karriere eingeteilt. In den nachfolgenden Grafiken werden der Übersichtlichkeit halber nur die hohen Motivationswerte berichtet.

40 Prozent der befragten Studierenden zeigen eine ausgeprägte, 35 Prozent eine mittelstarke Karrieremotivation: Für ein Viertel der befragten Studierenden spielt also die Karriere als Anreiz für eine spätere berufliche Tätigkeit eine nachgeordnete Rolle. Während bei mittlerer Karrieremotivation keine nennenswerten Unterschiede zwischen Studierenden der verschiedenen Fachgruppen bestehen, ist dies bei starker Karrieremotivation durchaus der Fall: Eine stark ausgeprägte Karrieremotivation haben vor allen Dingen Studierende der Wirtschaftswissenschaften gefolgt von Studierenden der Jurisprudenz und mit großem Abstand der Geisteswissenschaften (siehe Grafik unten).

Ausgeprägte Karrieremotivation kennzeichnet in allen Fächergruppen vorrangig die männlichen Studierenden, wobei der Geschlechterunterschied bei den Studierenden der Wirtschaftswissenschaften mit rund 10 Prozent am geringsten ist. Dagegen ist die Karrieremotivation bei den Jura-studierenden mit rund 20 Prozent Unterschied zwischen den Geschlechtergruppen deutlich ungleich verteilt, das heißt Jurastudentinnen und -studenten unterscheiden sich erheblich in ihren Erwartungen an den zukünftigen Job. Während die Frauen der geisteswissenschaftlichen Studiengänge in der Gruppe der hoch Karrieremotivierten nur zu zehn Prozent anzutreffen sind, gilt das für die Männer dieser Studiengänge nicht: Sie sind genauso karrieremotiviert wie die Wirtschaftswissenschaftlerinnen.

Insgesamt bietet sich hier ein Bild, das die Geschlechterdifferenzen bei der Karrieremotivation deutlich hervorhebt. Allerdings ist diese Differenz bei den Studierenden der Wirtschaftswissenschaften im Vergleich zu den beiden anderen hier untersuchten Fächergruppen vergleichsweise gering: Wirtschaftswissenschaftlerinnen haben ähnlich häufig wie ihre Kommilitonen karrierebezogene Erwartungen an einen zukünftigen Job.

Welche job-bezogenen Erwartungen kennzeichnen speziell die Studentinnen? Ein Blick in Grafik 1

zur sozialen Motivation verdeutlicht, daß das Bedürfnis, anderen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit helfen zu können, bei Juristinnen und Geisteswissenschaftlerinnen besonders ausgeprägt auftritt. Für Studierende der Wirt-

Motiv und Motivation

In der sozialpsychologischen Literatur wird zwischen Motiv und Motivation unterschieden. Während ein Motiv als überdauernde individuelle Eigenschaft angesehen wird, resultiert Motivation aus der Wechselwirkung zwischen Motiv und Situation. Der in einer konkreten Situation erkennbare oder subjektiv wahrgenommene „Anreiz“ aktiviert das Motiv und führt zu zielgerichtetem Handeln. „Es befriedigt mich, meine Leistung zu steigern“: Der Anreiz ist die vorweggenommene Zufriedenheit, die aus dem zielgerichteten Handeln „Leistungssteigerung“ resultiert; bei diesem Beispiel handelt es sich um das Leistungsmotiv.

Unterscheiden sich in einer gegebenen Situation Personen in ihrer Zielgerichtetheit, Intensität und Ausdauer des Verhaltens, so werden diese Unterschiede auf die individuell unterschiedliche Ausprägung des überdauernden Motivs zurückgeführt (ein Motiv ist ein nicht direkt beobachtbares hypothetisches Konstrukt).

Im Rahmen eines Fragebogens wurden den Befragten Aussagen vorgelegt, die die vorauslaufenden Bedingungen konkreter Situationen mit zielgerichteten Handlungsweisen kombinieren: „Wenn ich etwas angefangen habe (Situation), führe ich es auch zu Ende“ (zielgerichtete Handlung). Die befragten Personen gaben das Ausmaß ihrer Zustimmung zu derartigen Aussagen in vorgegebenen Antwortkategorien von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“ an und lieferten damit eine Selbstbeschreibung ihrer Motivation.

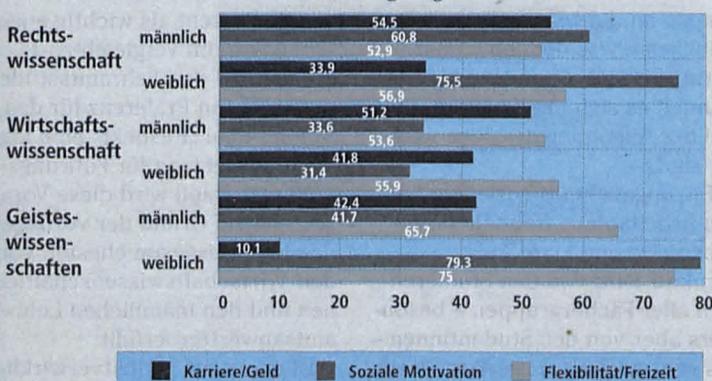
Befragte Personen

Die Erhebung der Daten erfolgte im Wintersemester 1995/96 bei 534 Studierenden der Universität Gießen. Die Verteilung auf die Studienfächer entspricht der realen Verteilung der Studierenden: Befragt wurden 212 Studierende der Rechtswissenschaft, 199 Studierende der Wirtschaftswissenschaften und 123 Studierende aus unterschiedlichen Studienfächern. Diese Gruppe umfaßte die Gesellschaftswissenschaften, Lehrämter und unterschiedliche philologische Fächer und war naturgemäß recht heterogen. Für sich genommen wäre jede einzelne Gruppe jedoch zu klein gewesen, weshalb sie hier zusammengefaßt und mit dem Etikett „Geisteswissenschaften“ versehen werden.

Es handelte sich um eine schriftliche Befragung, die im Anschluß an die regulären Lehrveranstaltungen der jeweiligen Fachrichtungen durchgeführt wurde; für die Kooperation der jeweiligen Fachvertreter bedanken wir uns an dieser Stelle. Vor allen Dingen gilt unser Dank den Studierenden, die es auf sich genommen haben, die Fragen zu beantworten.

Leistungs-, Macht- und Jobmotivation

Prozentuale Verteilung
Mehrfachnennung möglich





Dagmar Krebs, Jahrgang 1943, ist seit dem Sommersemester 1995 Professorin für Methoden der Empirischen Sozialforschung. Ihre inhaltlichen Interessen liegen im Grenzgebiet von Soziologie und Sozialpsychologie sowie auf dem Gebiet der speziellen Soziologie (Jugend- und Mediensoziologie, Soziologie des abweichenden Verhaltens). Im Bereich der Methoden empirischer Sozialforschung richtet sich ihr Interesse vorrangig auf die Umfrageforschung, Datenerhebungsmethoden und Meßfehlerprobleme.

schaftswissenschaften hat die soziale Motivation eine nachgeordnete Bedeutung, Männer und Frauen dieses Studienganges unterscheiden sich hier nicht voneinander.

Interessant ist die ausgeprägte soziale Motivation der Jura-Studierenden beiderlei Geschlechts; die spätere berufliche Tätigkeit scheint eher unter dem Aspekt der Unterstützung und Hilfestellung als unter dem Aspekt der Sanktionierung von Rechtsverstößen gesehen zu werden.

Interessant ist aber auch der vergleichsweise geringe Anteil der männlichen Studierenden der Geisteswissenschaften, der die soziale Motivation als Anreiz einer späteren beruflichen Tätigkeit ansieht. Für die Mehrheit der männlichen Studierenden dieser Fachrichtungen stellt sich der „soziale touch“ nicht als vorweggenommene Belohnung einer zukünftigen beruflichen Tätigkeit dar.

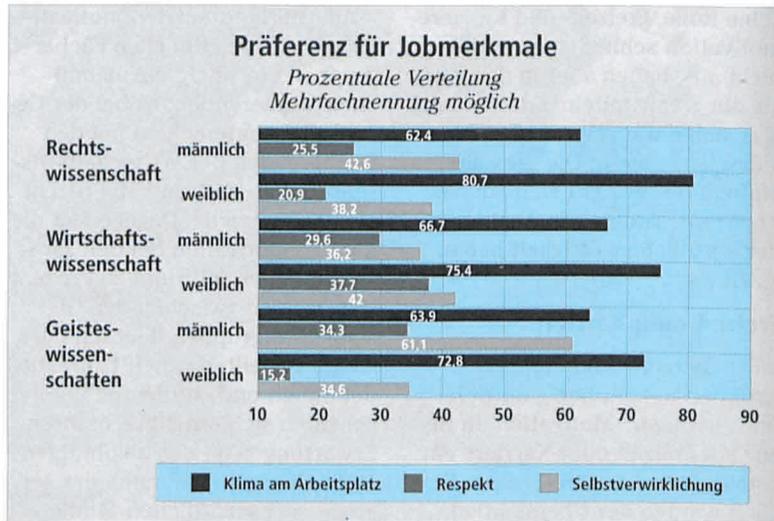
Flexibilität und Freizeit sind für 58 Prozent der befragten Studierenden ein starker Anreiz für einen zukünftigen Job; in allen Fächergruppen haben über die Hälfte der Befragten hohe Werte auf dem entsprechenden Index. Das gilt vor allem für die Studierenden der Geisteswissenschaften, bei denen besonders die Studentinnen durch ihren hohen Anteilswert bei der job-bezogenen Erwartung von Flexibilität und Frei-

Jobmerkmale

„**Klima**“: Eine klare Aufgabenstruktur und ein gutes Betriebsklima wird als wichtig erachtet; beruflicher Erfolg ist auch wichtig, aber nicht zentral.

„**Respekt**“: Es ist wichtig, Respekt und Anerkennung von Kollegen zu bekommen, der oder die Beste zu sein und Einfluß auf andere ausüben zu können. Dabei geht es nicht so sehr um die Lust an der Macht, sondern eher um die Anerkennung auf Grund eigener Leistung. Derartige Präferenzen sind für Führungskräfte eine ideale Ausgangsposition.

„**Selbstverwirklichung**“: Entscheidungsfreiheit und Unabhängigkeit sind wichtig, aber auch die Möglichkeit zum vollen Einsatz der eigenen Talente und Fähigkeiten. Hier liegt eine klare Orientierung auf den Job hin vor, die Einsatzbereitschaft zum Ausdruck bringt.



zeit auffallen. Das Bild differenziert sich, wenn die Kategorie der Geisteswissenschaften nach den verschiedenen Fachrichtungen weiter aufgefächert wird: Flexibilität und Freizeit wird von 60 Prozent der SozialwissenschaftlerInnen, 74 Prozent der Lehramtsstudierenden und 77 Prozent der PhilologInnen als allgemeine Erwartung an einen zukünftigen Job angegeben. Die Aufgliederung mag den hohen Anteilswert der Studentinnen der Geisteswissenschaften bei dieser Job-Orientierung ein wenig beleuchten, denn die Lehramtsstudiengänge sind durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet. Jobexterne Kriterien sind also besonders für die Studentinnen der Geisteswissenschaften der primäre Anreiz für eine spätere berufliche Tätigkeit.

Betriebsklima, Respekt und Selbstverwirklichung

Bei den Jobmerkmalen geht es nicht mehr um allgemeine Erwartungen an die spätere berufliche Tätigkeit – was der Job einem „bringen“ soll –, sondern hier handelt es sich um Kriterien, die bei der Ausübung des Jobs wichtig sind.

Ein angenehmes soziales Klima am Arbeitsplatz, freundliche Atmosphäre und klare Aufgabenstruktur wird von den Studierenden aller Fächergruppen – besonders aber von den Studentinnen – als sehr wichtig angesehen (siehe Grafik oben). Das ist nicht weiter

erstaunlich, denn wer wünschte sich nicht eine gute Atmosphäre am Arbeitsplatz?

Im Gegensatz zu den 70 Prozent der Befragten, die ein gutes Klima für wichtig halten, wird Anerkennung auf der Basis eigener Leistung, also „Respekt“, nur von rund einem Viertel der Befragten als wichtiges Jobmerkmal angesehen. Am ehesten ist Respekt noch für die Studierenden der Wirtschaftswissenschaften wichtig und hier eher für die Frauen als für die Männer. Entsprechendes gilt nicht für die Studentinnen der Geisteswissenschaften, aber auch die Juristinnen scheinen dieses Merkmal nicht für sehr wichtig zu halten.

Auffallend ist der vergleichsweise hohe Anteil der männlichen Geisteswissenschaftler im Vergleich zu ihren Kommilitonen aus den anderen Fächern. Er geht am ehesten auf die männlichen Lehramtsstudenten zurück, von denen Anerkennung in dem hohen Maße von 83 Prozent als wichtig angesehen wird im Vergleich zu 15 Prozent bei den Lehramtsstudentinnen. Wenn Präferenz für das Jobmerkmal „Respekt“ eine ideale Voraussetzung für Führungskräfte ist, dann wird diese Voraussetzung auf Grund der vorliegenden Ergebnisse am ehesten von den Wirtschaftswissenschaftlerinnen und den männlichen Lehramtsanwärtern erfüllt.

Die hier mit „Selbstverwirklichung“ bezeichnete Konstellation

von Präferenzen wird von Studierenden aller Fächergruppen zu nahezu gleichen Anteilen für wichtig gehalten. Auffallend ist hier der im Vergleich zu den anderen Fächergruppen hohe Anteil der männlichen Studierenden der Geisteswissenschaften, der auf die männlichen Lehramts- (83 Prozent) und Sozialwissenschaftstudenten (61 Prozent) zurückzuführen ist. Unabhängigkeit und die Möglichkeit zur Entfaltung eigener Talente im Job sind für diese Personengruppe deutlich wichtiger als für die Studierenden der anderen Fächergruppen.

Faßt man die Ergebnisse bis hierher zusammen, so wird deutlich, daß bezüglich der gängigen Vorurteile – GeisteswissenschaftlerInnen und hier besonders die SozialwissenschaftlerInnen seien weniger motiviert als Studierende vor allem der Wirtschaftswissenschaften – zwischen den Geschlechtergruppen differenziert werden muß.

Geringe Karriereorientierung zeigen vor allem die Frauen in den Geisteswissenschaften, während das Klima am Arbeitsplatz allen Studierenden gleichermaßen wichtig ist. Respekt am Arbeitsplatz und die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung sind vor allem den Männern in den Geisteswissenschaften wichtig. Am wichtigsten ist das „Respektiert-Werden“ den Wirtschaftswissenschaftlerinnen, die auch in ihrer Karriereorientierung deutlich vor

ihren Geschlechtsgenossinnen in den anderen beiden Fächergruppen liegen. Selbstverwirklichung wird dagegen von der Mehrheit der männlichen Studierenden der Geisteswissenschaften für ein sehr wichtiges Merkmal der beruflichen Tätigkeit gehalten, was deutlich weniger bei den Studierenden der anderen beiden Fächer der Fall ist.

Die job-bezogenen Erwartungen und Präferenzen unterscheiden sich zwischen den verschiedenen Fächergruppen nicht in systematischer Weise. Es ist keine Tendenz in einer bestimmten Richtung zu beobachten. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen, wobei insgesamt auffällt, daß die Wirtschaftswissenschaftlerinnen ihren männlichen Kollegen sehr viel ähnlicher sind, als das in den anderen beiden Fächergruppen der Fall ist. Dagegen unterscheiden sich Juristinnen und Geisteswissenschaftlerinnen in ihren job-bezogenen Erwartungen zum Teil recht deutlich von ihren männlichen Kommilitonen. Die job-bezogenen Erwartungen der Studentinnen, insbesondere in den Geisteswissenschaften, konzentrieren sich auf job-externe Kriterien wie Flexibilität und Freizeit. Insgesamt sind die GeisteswissenschaftlerInnen weniger karriereorientiert als Studierende der anderen beiden Fächergruppen. Wegen der zum Teil erheblichen Differenzen zwischen den Ge-

Machtmotivation

Macht als überdauernde individuelle Disposition, dominant zu sein, kann in unterschiedlichen Situationen aktiviert werden. Hier wird jedoch nur ein Aspekt der Machtmotivation behandelt: „Macht“ und Einfluß bezieht sich auf Machthandeln, auf Freude daran, anderen Anweisungen geben zu können, in sozialen Beziehungen die Kontrolle zu haben, Dinge steuern zu können. Macht bezieht sich aber auch auf die Freude an der Bewunderung durch andere, durchaus auf Grund eigener Leistung, eine Eigenschaft, die Führungskräfte auszeichnet.

schlechtergruppen lassen sich keine fachspezifischen Motivationsstrukturen beobachten.

Leistungs-, Wettbewerbs- und Machtmotivation

In die Erwartungen an einen zukünftigen Job fließen wahrscheinlich auch job-unabhängige Motivationsaspekte ein, vor allem Macht-, Wettbewerbs- und Leistungsbestrebungen. In der Leistungsmotivation kommt die Freude an und das Zutrauen zur eigenen Leistung zum Ausdruck. Sie unterscheidet sich auf den ersten Blick bei den Studierenden der verschiedenen Fächergruppen praktisch nicht. Betrachtet man dagegen die Geschlechtergruppen, werden Unterschiede zwischen den Studentinnen unterschiedlicher Fächergruppen sichtbar: Die Wirtschaftswissenschaftlerinnen sind in höherem Ausmaß als die Juristinnen und die Geisteswissenschaftlerinnen „leistungsmotiviert“; während die männlichen Studenten unabhängig vom Fach in nahezu gleichem Ausmaß Leistungsmotivation zum Ausdruck bringen. Fachintern sind die Wirtschaftswissenschaftlerinnen stärker leistungsmotiviert als ihre männlichen Fachkollegen, bei den geisteswissenschaftlichen Studiengängen sind die männlichen Studierenden in höherem Ausmaß als die weiblichen leistungsmotiviert.

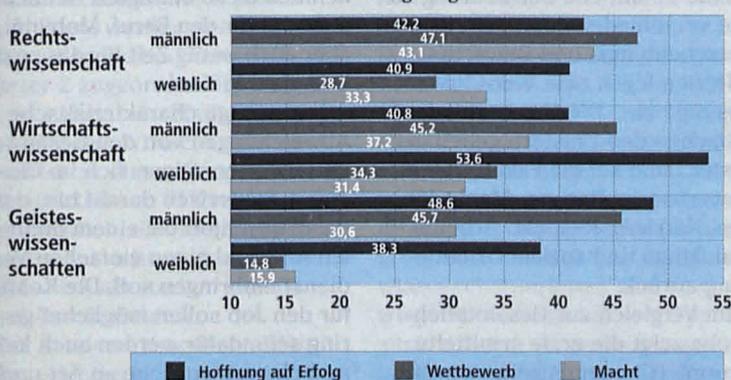
Bei der Wettbewerbsmotivation zeigt sich jedoch ein ganz anderes Bild: Studierende der Geisteswissenschaften können dem Wettbewerb offenbar nichts abgewinnen, was besonders für die Stu-



Martin Berger, Jahrgang 1966, studierte Soziologie, Psychologie, Informatik und Mathematik an den Universitäten Karlsruhe und Gießen, wo er 1994 mit dem Magister abschloß. Seit dem Sommersemester 1995 ist er Mitarbeiter am Institut für Soziologie mit dem Dissertationsthema „Computer und Mensch“. Seine Interessenschwerpunkte liegen im Bereich der Methoden der empirischen Sozialforschung bei den statistischen Auswertungsverfahren: lineare Strukturgleichungsmodelle und clusteranalytische Verfahren.

Leistungs- und Machtmotivation

Prozentuale Verteilung
Mehrfachnennung möglich



dentinnen gilt. Während Leistung für die Studentinnen aller Studienfächer einen Anreiz darstellt, scheint Wettbewerb eine männliche Domäne zu sein. Am deutlichsten ist die geschlechtsspezifische Differenz bei den Geisteswissenschaften, am geringsten bei den Wirtschaftswissenschaften.

Die Affinität der Wettbewerbsmotivation zur Dominanz und damit zur Machtmotivation wird ersichtlich aus den fächerübergreifenden Verteilungen: Wie bei der Wettbewerbsmotivation sind Studierende der Jurisprudenz und der Wirtschaftswissenschaften

vergleichbar in ihrer Machtmotivation, während der Anteil der GeisteswissenschaftlerInnen dagegen deutlich abfällt. In allen Fächergruppen liegen die Anteilswerte der Studentinnen niedriger als die ihrer männlichen Kollegen, die Differenz ist wiederum bei den Geisteswissenschaften am stärksten, bei den Wirtschaftswissenschaften am geringsten ausgeprägt.

Fachspezifische Motivationsstrukturen sind aus diesen Daten nur bedingt erkennbar. Studierende der Geisteswissenschaften sind insgesamt weniger karriere-, wettbewerbs- und machtmotiviert als die Studierenden der beiden anderen Studiengänge. Unterschiede, wie die extreme Flexibilität- und Freizeitorientierung gehen auf die Lehramtsstudierenden zurück, die eine Untergruppe der GeisteswissenschaftlerInnen stellen. Bemerkenswert sind die fachinternen Differenzen zwischen den Geschlechtergruppen, wobei sich die männlichen und weiblichen Studierenden der Wirtschaftswissenschaften im großen und ganzen am ähnlichsten in ihren Erwartungen sind.

Gibt es bestimmte Motivationstypen?

Lassen sich Zusammenhänge in der Kombination bestimmter Motivationen finden? Mit Hilfe einer Clusteranalyse wird im folgenden geprüft, ob sich spezielle Motivationstypen über alle untersuchten Fachrichtungen hinweg zeigen oder ob sich bestimmte Typen auf jeweils eine Fachrichtung konzentrieren.

Eine inhaltliche Betrachtung sowie verschiedene mathematische Entscheidungs- und Bewertungskriterien legen eine Vier-Cluster-Lösung nahe. Die Unterschiede zwischen den Clustern gehen in erster Linie auf die Faktoren Wettbewerbsorientierung, Machtdenken, Karriere, Respekt, Arbeitsplatzklima und soziale Orientierung zurück.

Im Vergleich zur Gesamtstichprobe zeigt die erste ermittelte Gruppe (Cluster 1) keine spezifischen Charakteristika und kann

somit als „Durchschnittscluster“ bezeichnet werden. Im Gegensatz dazu zeigen sich in den anderen Clustern charakteristische Einstellungsmuster.

Die Befragten in Cluster 2 sind eher wenig am Wettbewerb orientiert. Sie streben nicht unbedingt danach, die Besten zu sein, und Gewinn ist nicht die wichtigste Motivation des Handelns. Im Vergleich zu der Gesamtstichprobe lehnen diese Befragten Führungsrollen eher ab und sind wenig an der Ausübung von Macht interessiert. „Karriere“ ist kein Zauberwort, und die soziale Orientierung steht eher im Vordergrund. Die hier gruppierten Studierenden suchen eher einen ruhigen Job, mit einem guten Arbeitsklima und einem durchschnittlichen Verdienst, der mit dem sozialen Umfeld in Einklang gebracht werden kann.

Als komplementär zum vorherigen Typ kann der Cluster 3 bezeichnet werden. Wettbewerbsorientierung hat hier einen sehr hohen Stellenwert. Gewinnen und zu den Besten zu gehören, ist ein wichtiges Merkmal der zukünftigen beruflichen Tätigkeit. Die Befragten sind davon überzeugt, Führungspositionen gut ausfüllen zu können. Stark ausgeprägt ist auch der Wunsch zur Machtausübung: Macht und Einfluß auszuüben, macht den Studierenden Spaß, und es ist wichtig für sie, von anderen bewundert und geachtet zu werden. Im Gegensatz zum vorherigen Cluster ist der Begriff „Karriere“ ein fester Bestandteil des Denkens. Als Gegenleistung für „gutes Geld und Karriere machen“ nehmen diese Befragten viel Zeitaufwand für den Beruf, Mobilität, aber auch wenig Zeit für das soziale Umfeld in Kauf.

Nur wenige charakteristische Abweichungen von den Gesamtmittelwerten zeigen sich im Cluster 4. Sie weisen darauf hin, daß der Wunschjob bei einem minimalen Aufwand einen einfachen Verdienst einbringen soll. Die Kosten für den Job sollen möglichst gering sein, dafür werden auch keine hohen Ansprüche an Art und Inhalt der Arbeitsstelle gestellt.

JUSTUS-LIEBIG-



UNIVERSITÄT
GIESSEN

Prof. Dr. Dagmar Krebs
Martin Berger, M.A.

Institut für Soziologie
Karl-Glöckner-Straße 21 E
35394 Gießen
Telefon (06 41) 99-2 32 40 oder -2 32 42

Leistungsmotivation

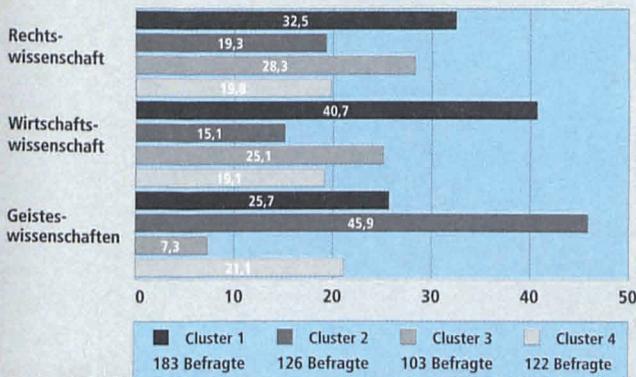
Leistungsmotivation besteht dann, wenn eine auf Leistung ausgerichtete individuelle Disposition – das Leistungsmotiv – durch situative Anreize aktiviert wird. Leistung bezieht sich auf den Einsatz oder die Steigerung eigener Fähigkeiten bei der Bewältigung von Aufgaben.

In der Literatur werden zwei individuelle Dispositionen unterschieden, die als „Hoffnung auf Erfolg“ und „Furcht vor Mißerfolg“ bezeichnet werden. Beide Komponenten können durch situative Anreize aktiviert werden und in Leistungsmotivation resultieren. Hier wird nur die Komponente „**Hoffnung auf Erfolg**“ untersucht, die sich in der positiven Erwartung des Erfolgs bei einer leistungsbezogenen Aufgabe sowie im Zutrauen zur eigenen Leistung ausdrückt.

Einen Grenzfall zwischen Leistungs- und Machtmotivation stellt die „**Wettbewerbsmotivation**“ dar. Hierbei wird nicht allein das Leistungsmotiv aktiviert, sondern auch das Dominanzstreben einer Person kommt zur Geltung. Beim Wettbewerb besteht der Anreiz nicht ausschließlich in der Lösung einer leistungsbezogenen Aufgabe, denn hier spielt auch das „sich messen mit anderen“ eine Rolle bei der Aktivierung individueller Dispositionen. Wettbewerb impliziert Dominanz durch Leistung und hat insofern auch etwas mit Überlegenheitsstreben zu tun.

Cluster in Abhängigkeit von den Fachbereichen

Prozentuale Verteilung



Betrachtet man die Anzahl der Studierenden in den einzelnen Clustern, fällt auf, daß das Durchschnittscluster mit nahezu 35 Prozent aller Befragten den größten Anteil der Gesamtstichprobe umfaßt. Die restlichen Cluster enthalten jeweils etwas mehr als ein Fünftel der Befragten.

Der Anteil der einzelnen Fachgruppen an den Clustern ist nicht so eindeutig, wie es ein stereotypisches Denken anhand der Beschreibung der Cluster erwarten läßt (siehe Grafik oben). Der größte Anteil der JuristInnen und der WirtschaftswissenschaftlerInnen sowie ein Viertel der GeisteswissenschaftlerInnen befinden sich im Durchschnittscluster und zeigen demnach keine spezifischen Motivationsmuster im Vergleich zur gesamten Stichprobe.

Ein Großteil der Geisteswissenschaftler (45,9 Prozent), die sich aus den Lehramtsstudiengängen, Sozialwissenschaften, Sprachen und ähnlichen Fächern zusammensetzen, werden dem Motivationsstyp Familie und Freizeit aus Cluster 2 zugeordnet. Ebenso gehören nahezu ein Fünftel der Juristen und der Wirtschaftswissenschaftler zu dieser Gruppe. Ein Frauenanteil von 71 Prozent zeigt sehr deutlich, daß die Studentinnen die Aussicht, anderen helfen zu können, als starken beruflichen Anreiz ansehen.

Der karriere-, macht- und führungsorientierte Typ findet sich fast ausschließlich in den Fach-

richtungen Jura und Wirtschaftswissenschaften. Dennoch fällt der Anteil dieser beiden Fachrichtungen mit jeweils einem Viertel der Fachstudierenden eher gering aus. Der Männeranteil ist in diesem Cluster mit 66 Prozent sehr hoch, was mit der stärker ausgeprägten Karriereorientierung der männlichen Studierenden übereinstimmt. Der „Lebenskünstler“-Typ tritt unabhängig vom Fachgebiet auf und ist in jeder Fachgruppe zu ungefähr einem Fünftel vertreten.

Fazit

Was lernen wir aus diesen Daten? Zunächst, daß bei Studierenden der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften eine auffallende Ähnlichkeit der Motivationsstruktur zu beobachten ist. Studierende dieser Fächer sind zu nahezu gleichen Teilen in allen vier Motivationsstypen anzutreffen. Dagegen sind die GeisteswissenschaftlerInnen – mit Ausnahme des „Lebenskünstler“-Typus – entweder deutlich häufiger oder deutlich seltener als Rechts- und Wirtschaftswissenschaftsstudierende in den vier Clustern vertreten, das heißt, daß durchaus Motivationsstypen beobachtbar sind, die Studierende der unterschiedlichen Fächergruppen kennzeichnen: GeisteswissenschaftlerInnen sind überwiegend (45 Prozent) dem Typus zuzurechnen, dessen vorweggenommene Belohnung einer beruflichen Tätigkeit in job-externen

Kriterien zu sehen ist, während die Studierenden der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften in vergleichsweise geringem Ausmaß – maximal 28 Prozent bei den JuristInnen – einem der inhaltlichen Motivationsstypen zuzurechnen sind. Sie sind allerdings häufig im sogenannten „Durchschnittscluster“ anzutreffen, das heißt, daß die Studierenden der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften aus der Stichprobe in vergleichsweise hohem Ausmaß eine durchschnittliche Motivation aufweisen. Aus diesem Grund erscheint es uns nicht angemessen, von dominanten Motivationsstypen zu sprechen, denn die vorliegende Typologie zeigt, daß nur ein bestimmter Anteil der Studierenden eines Studienfaches den gängigen Vorurteilen entspricht und einem „typischen“ Motivationsstyp zuzurechnen ist. Die Ergebnisse sprechen eher dafür, daß nur eine kleine Gruppe von Studierenden das Außenbild eines Studienganges oder einer Fachrichtung bestimmt. ■

Clusteranalyse

Hauptziel einer Clusteranalyse ist die Zusammenfassung einer Menge – hier von Befragten – anhand bestimmter Eigenschaften, wie zum Beispiel ihrer Motivation, in eine optimale Anzahl von Gruppen. Die Cluster (Typen) sollen in sich möglichst homogen sein, während die Typen untereinander möglichst verschieden in Bezug auf die relevanten Variablen sein sollen. Die befragten Studierenden in unserer Studie werden also in Gruppen eingeteilt, so daß auf der einen Seite Personen innerhalb einer Gruppe möglichst „ähnliche“ Wertemuster in ihren relevanten Motivationskomponenten aufweisen, auf der anderen Seite Personen aus unterschiedlichen Gruppen „unähnliche“ Wertemuster zeigen. Zur Beschreibung der einzelnen Cluster werden die unterschiedlichen Mittelwertmuster der relevanten Motivationsvariablen im Vergleich zu den Mittelwerten der gesamten Stichprobe herangezogen. Die inhaltliche Plausibilität einer empirischen Typologie sowie die Höhe der erklärten Varianz, die Konsistenz der Cluster, die Stabilität und Reproduzierbarkeit der Clusterstruktur sind die Entscheidungskriterien zu Gunsten einer bestimmten typologischen Lösung.